BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Pengertian remunerasi secara arti harfiahnya adalah "*payment*" atau penggajian, bisa juga pemberian uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbalan suatu pekerjaan dan bersifat rutin tidak termasuk lembur dan honor.

Banyak literatur yang tidak konsisten dalam pengunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal ini terjadi dikarenakan masih minimnya pembahasan secara rinci tentang remunerasi. Walaupun ada pemahaman dan pengertian tentang remunerasi semua hampir tidak ada bedanya dengan pemahaman tentang istilah kompensasi. Remunerasi dalam pemahmannya sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan. Remunerasi merupakan imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai bonus atas prestasi yang telah diberikannya untuk perusahaan dalam pencapain tujuan. Dalam pemahaman ini menunjukkan bahwa keberadaannya didalam perusahaan tidak bisa di anggap sepele atau diabaikan sebab berkaitan secara langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mondy dan Neo, (dalam Marwansyah, 2010:269), mengatakan remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk

mewujutkan Visi dan Misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, dimana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu mewujutkan visi misi organisasi.

Sedangkan menurut Notoadmodjo, (dalam Yunita sari dan Handayani, 2014:48), berpendapat bahwa manusia sebagai mahluk individu dan social mempunyai banyak kebutuhan material atau non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu: gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

b. Indikator Remunerasi

Menurut Pora (2011:12), remunerasi mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Gaji

   Balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga fikiran yang telah disumbangkan dalam rangka mewujutkan tujuan perusahaan.

2. Insentif

   Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai tujuan atau melebihi target yang telah di tentukan.

3. Benefit

   Imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

4. Bonus dan komisi

Imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atau perusahaan atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Bentuk nyatanya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji ataupun yang lain.

5. Tunjangan

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atu perusahaan kepada pekerja berdasarkan sifatnya, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

c. Konsep dan Komponen Remunerasi

Mondy dan Neo, (dalam Marwansyah, 2010:269), berpendapat bahwa komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial.

Penjelasan lebih lanjut mengenai komponen remunerasi yaitu:

1. Remunerasi Finansial
2. Remunerasi finansial langsung terdiri pembayaran yang diterima oleh seseorang pegawai dalam bentuk gaji, upah
   a. Remunerasi finansial langsung terdiri pembayaran yang diterima oleh seseorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan insentif.
   b. Remunerasi finansial tidak langsung atau yang disebut dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan antara lain berupa asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan social, seperti benefit (jaminan pension, jaminan kesehatan, bantuan pendidikan).

3. Remunerasi Non Finansial

a. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, seperti promosi jabatan pegawai berprestasi, dan peluang menguntungkan lainnya yang didapat.

b. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh organisasi dan pegawai lain yaitu efek pesikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk didalamnya antara lain berupa: pegawai yang kompeten, adanya rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian kerja secara adil, waktu kerja yang fleksibel dan lain-lain.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Motivasi diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil dicapai berdasarkan pada tujuan dan sasaran

- Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
- Adanya peningkatan
- Adanya tanggung jawab
- Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah
- Supervise
- Hubungan antar perorangan
- Kondisi kerja
- Gaji
- Status
- Keamanan kerja

Faktor diatas menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apakah kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan meningkat.

Motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya pengerak. Setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imabalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa dia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar.

Menurut Hasibuan, (dalam Arifin, 2012:145), motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara Widodo (2015:187), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang dan motivasi sebagai proses psikologis yang timbul atau diakibatkan oleh faktor diri sendiri maupun orang lain. Sebagai bentuk proses yang mencakup intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran dalam bekerja atau target (Robbins, 2013:202).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entuismenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu sangat menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainya.

b. Teori kebutuhan Maslow

Menurut Maslow, (dalam Arifin, 2012:146), teori ini berpendaat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti: rasa lapar, haus, istrahat dan hubungan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, pesikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan akan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.

5. Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

c. Teori Dua Faktor Hezberg

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor yaitu, yang pertama faktor motivasional, adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang bersumber dalam diri seseorang, sedangkan faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti dari luar individu yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, (dalam Arifin, 2012:150), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor pemeliharaan mencakup status seseorag dalam organisasi, hubungan individu dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan lain-lain.

d. Teori Harapan

Menurut Victor H. Vroom, (dalam Arifin, 2012:151), motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan pikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diartikannya itu. Apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dalam teori harapan menyebutkan jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk melakukan hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika

harapan memperoleh hal yang diinginkannya terlihat tipis atau mustahil didapatkan, maka motivasinya untuk berupaya/bekerja akan menjadi rendah atau menurun.

e. Teori Kaitan Imbalan dan Prestasi

Menurut teori ini, (dalam Arifin, 2012:153), motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal mau pun eksternal.

Faktor bersifat internal yang mempengaruhi motivasi seseorang

- Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- Harga diri
- Harapan pribadi
- Kebutuhan
- Keinginan
- Kepuasan kerja
- Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor bersifat eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang

- Jenis dan sifat pekerjaan
- Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- Organisasi tempat kerja
- Situasi lingkungan pada umumnya
- Sistem imbalan yang berlaku dengan cara penerapannya

Dua faktor diatas mempengaruhi motivasi dalam bekerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerajan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan,

dengan mengaitkan imbalan yang didapatkan setiap individu dengan prestasi yang dilakukan oleh individu untuk perusahaan.

Indikator indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Fisologis atau kebutuhan fisik, ditujukan dengan pemberian upah yang layak, pemberian bonus, uang makan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti adanya jaminan social tenaga kerja, asuransi kesehatan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan keselatan dan keamanan pegawai.
3. Sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan rekan kerja, menjalin hubungan yang baik antar karyawan, kebutuhan dicintai dan mencintai.
4. Penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan menghormati.
5. Aktualisasi diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerakkan keterampilan dan kemampuannya dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perusahaan bisa melakukan pelatihan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dharma (2010:1), berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya yang menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas kinerja dapat mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan adalah cara untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Indikator Kinerja

Faustino (2010:142), mengemukakan bahwa kinerja sesorang dapat diukur menggunakan enam indikator yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

1. *Qualitity of works* (Kualitas Kerja)

   Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai dan mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. *Quantity of works* (Kuantitas Kerja)

   Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. *Job knowledge* (pengetahuan atas pekerjaan)

   Pengetahuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta dapat menyelesaikannya.

4. *Creativity* (kreatifitas)

Karyawan selalu memikirkan ide-ide kreatif demi kemajuan perusahaan.

5. *Coorporation* (kerja sama)

Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga individu senantiasa membutuhkan orang lain dalam beberapa hal.

6. *Self Awareness* (kesadaran diri)

Karyawan memiliki kesadaran diri atas segala sesuatu yang dilakukannya didalam ruang lingkup perusahaan.

7. *Initiative* (inisiatif)

Perusahaan selalu suka dengan karyawan yang memiliki inisiatif tinggi.

8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)

Perusahaan menyukai seseorang yang mempunyai kualitas tersendiri dari dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *human performance = Ability+motivation. Motivation = Anttitude + Situation. Ability = Knowledge + Skill.*

d. Penilaian Kinerja

Deissler (2009:332), menyatakan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja karyawan, dan perusahan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja merupakan proses pemahaman, pengamatan dan pengevaluasian terhadap kinerja pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap jasa pegawai (Daft, 2011:124). pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel remunerasi dengan kinerja pegawai KPP Pratama Tuban, dapat diterima kebenarannya.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan juga hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

a. Azis (2013).

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban". Hasil penelitian ini remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Tuban, dari uji t yang diperoleh nilai hitung > t table yaitu 11,924 > 2,011 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000a < 0,005, sehingga dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun Ha dalam penelitian ini dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel remunerasi

dengan kinerja pegawai KPP Pratama Tuban, dapat diterima kebenarannya. Variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. Hal ini dibuktikan dari hasil temuan R square sebesar 0,739 pada pengolahan data primer melalui uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 18.0 for windows. Hal ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan, yaitu sebesar 73,9 % terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat, adil dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

b. Mukhti (2016).

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (studi pada kantor kejaksaan tinggi Aceh)". Hasil dari penelitian ini yaitu dari hasil pengujian hipotesis, remunerasi berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,797 yang menunjukkan bahwa derajat pengaruh antar variable bebas dengan variabel terikat sebesar 79,7%, artinya remunerasi (X) mempunyai pengaruh yang erat terhadap motivasi pelayanan public (Y). koefisien determinasi (R2) sebesar 0,636 artinya sebesar 63,6% perubahan-perubahan dalam variable terikat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam remunerasi yang mempengaruhinya, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36,4% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain diluar penelitian ini.

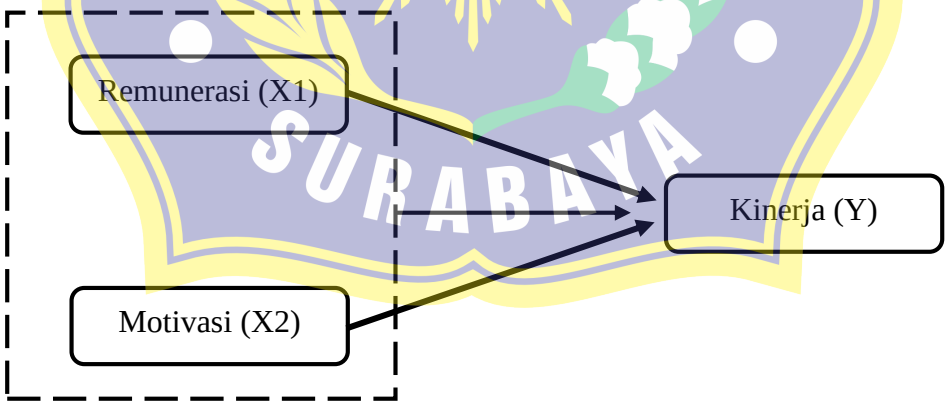
c. Srimulyani (2013).

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun". Hasil

dari penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat bahwa variabel motivasi diperoleh thitung sebesar 8,895 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa variabel motivasi diperoleh thitung sebesar 0,517 dengan signifikansi sebesar 0,606 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Sedangakan variabel kepuasaan kerja diperoleh thitung sebesar 5,609 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah penulis (2019)

Remunerasi X1

- ✓ Gaji
- ✓ Inisiatif
- ✓ Benefit
- ✓ Bonus dan Komisi
- ✓ Tunjangan

Motivasi X2

- ✓ Pekerjaan Seseorang
- ✓ Keberhasilan yang diraih
- ✓ Kesempatan Bertumbuh
- ✓ Kemajuan dalam karir
- ✓ Pengakuan Orang Lain

Kinerja Karyawan

- ✓ Kualitas Kerja
- ✓ Kuantitas Kerja
- ✓ Pengetahuan atas Pekerjaan
- ✓ Kreatifitas
- ✓ Kerjasama
- ✓ Kesadaran Diri
- ✓ Inisiatif
- ✓ Kualitas Pribadi

Gambar kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Remunerasi (X1) dan Motivasi (X2). Remunerasi (X1) Bentuk imbalan yang diterima oleh seorang

karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sedangkan Motivasi (X2) merupakan suatu daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga, dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dan kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan tidak terkecuali dipengaruhi oleh dua variabel diatas.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1: Diduga Remunerasi dan motivasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya.

H_2: Diduga Remunisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada PT. Bank Panin Cabang Kenjeran Surabaya.